

لائحة
إجازات الموظف*

* صدرت بقرار مجلس الخدمة المدنية ذي الرقم (١/١٠٣٧) والتاريخ ١٦/٢/١٤٢٦هـ، وقد عممت بتعميم وزير العدل ذي الرقم ١٣/ت/٢٦٦٢ والتاريخ ٢٥/٥/١٤٢٦هـ.

المادة الأولى:

يستحق الموظف إجازة عادية مدتها خمسة وثلاثون (٣٥) يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته براتب كامل حسب آخر راتب تقاضاه، ويجوز صرف راتبها للموظف مقدماً إذا كانت مدة الإجازة التي سيتمتع بها «شهراً» فأكثر.

ويرخص له بهذه الإجازة سنوياً سواء لفترة واحدة أو على فترات على ألا تقل فترة التمتع عن خمسة أيام، ولا يجوز تمديد الإجازة أكثر من مرة واحدة، ولا يؤجل التمتع بها أكثر من ثلاث سنوات، وعلى الموظف التمتع بإجازته السنوية بما لا يقل عن (٣٥) يوماً خلال ثلاث سنوات، وعلى الإدارة إتاحة الفرصة للموظفين التمتع بإجازاتهم السنوية من خلال وضع برنامج سنوي لذلك يتمشى مع مصلحة العمل.

المادة الثانية:

يجوز ضم الإجازات العادية بعضها إلى بعض بشرط ألا تزيد مدة أو مدد الإجازات التي يتمتع بها الموظف في السنة الواحدة عن تسعين يوماً، واستثناءً من ذلك يجوز للموظف الذي بلغت خدمته المحسوبة لغرض التقاعد (٢٥) عاماً كحد أدنى أو بلغ من العمر (٥٠) عاماً فأكثر

التمتع برصيده من الإجازات العادية المستحقة له على ألا تتجاوز (١٢٠) يوماً خلال السنة الواحدة.

المادة الثالثة:

تعتبر العطلة الصيفية للعاملين في حقل التدريس والمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمثابة الإجازة العادية المنصوص عليها في المادة (الأولى) من هذه اللائحة، ويجوز للجهة المختصة تكليف العامل في حقل التدريس بمهام تتعلق بعمله أثناء الإجازة. على ألا يقل ما يتمتع به منها عن خمسة وثلاثين يوماً، وتحدد وزارة الخدمة المدنية بالاشتراك مع الجهة التعليمية المختصة فئات الوظائف التي يعتبر شاغلوها عاملين في حقل التدريس ومدد إجازاتهم.

ويجوز للجهة المختصة السماحُ للعاملين في مجال التدريس والمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بالتغيب عن العمل الأيام التي تحدد لإجازة ما بين الفصلين الدراسيين باستثناء من ترى الجهة المختصة استمرارهم في العمل، فيكون عن طريق التناوب بينهم.

المادة الرابعة:

يعتبر اليوم الوطني للمملكة والذي يوافق اليوم الأول من الميزان مطلع السنة الهجرية الشمسة الموافق ٢٣ سبتمبر من السنة الميلادية إجازة رسمية.

فإذا وافق هذا اليوم «يوم الجمعة» فيعوض عنه بيوم السبت الذي بعده، وإذا وافق «يوم الخميس» فيعوض عنه بيوم الأربعاء الذي قبله، وفيما عدا ذلك لا يعوض الموظف عن إجازة هذا اليوم.

أما إذا وافق اليوم الوطني «يوم الثلاثاء» وكانت عطلة العيدين تبدأ من يوم الخميس فإن عطلة العيد تبدأ من بداية اليوم الوطني.

المادة الخامسة:

يعوض الموظف عن رصيده من الإجازات العادية المستحقة بعد انتهاء خدمته حسب آخر راتب تقاضاه وفقاً للترتيب التالي :

أ – إذا انتهت خدمته بسبب الوفاة أو العجز الصحي فيعوض عن كامل رصيده من الإجازات .

ب – فيما عدا الحالتين المنصوص عليهما في الفقرة (أ) من هذه المادة إذا انتهت خدمة الموظف فلا يعوض عن أكثر من مائة وثمانين (١٨٠) يوماً من الإجازات العادية أو على مدة الإجازة التي يستحقها وقت نفاذ نظام الموظفين العام الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥) وتاريخ ١/ ٢/ ١٣٩١هـ أيهما أكثر .

المادة السادسة:

إذا حكم على الموظف بالسجن الذي لا يستوجب الفصل حسبت بناء على رغبته المدة التي يقضيها في السجن كلها أو بعضها من إجازاته العادية أو الاستثنائية المستحقتين له .

المادة السابعة:

تبدأ عطلة عيد الفطر ببداية اليوم الخامس والعشرين من شهر رمضان وتنتهي بنهاية اليوم الخامس من شهر شوال .

وتبدأ عطلة عيد الأضحى ببداية اليوم الخامس من شهر ذي الحجة وتنتهي بنهاية اليوم الخامس عشر من الشهر نفسه .

فإذا كانت بداية عطلة أحد العيدين هي يوم الأحد فتبدأ العطلة ببداية الإجازة الأسبوعية السابقة لذلك ، وإذا كانت نهاية عطلة أحد العيدين هي يوم الثلاثاء فتنتهي العطلة بنهاية العطلة الأسبوعية التالية .

المادة الثامنة:

لا تدخل المدد التالية في احتساب

الإجازة العادية:

١ - مدة الإجازة الاستثنائية.

٢ - مدة كف اليد وما في حكمه في حال الإدانة.

٣ - مدة الإجازة الدراسية.

٤ - مدة الإعارة.

٥ - مدة غياب الموظف بدون سند نظامي.

٦ - المدة التي يقضيها الموظف في السجن وفقاً لحكم المادة (السادسة) من هذه اللائحة ولا يدخل في ذلك المدة المستقطعة من إجازاته العادية إذا احتسب منها بناء على رغبته ما يقضيه في السجن.

المادة التاسعة:

للموظف الحق في التغيب عن عمله براتب كامل المدة اللازمة لأداء الامتحان الدراسي بشرط أن يقدم ما يثبت أداءه الامتحان ومدته.

المادة العاشرة:

يجوز للموظف بعد موافقة رئيسه أن يتغيب براتب كامل لأسباب طارئة مدة أقصاها خمسة أيام خلال السنة المالية الواحدة.

المادة الحادية عشرة:

أ - يستحق الموظف إجازة مرضية في مدة أربع سنوات لا تتجاوز سنتين وفق الترتيب التالي: (ستة أشهر براتب كامل وستة أشهر بنصف الراتب وستة أشهر بربع الراتب وستة أشهر بدون راتب)، وتحتسب بداية أربع السنوات من تاريخ بداية الإجازة المرضية، أما إذا كان الموظف مصاباً بأحد الأمراض الخطيرة التي يحددها الطبيب الاستشاري المتخصص فيستحق إجازة مرضية خلال أربع سنوات وفق الترتيب التالي: (سنة براتب كامل وثلاثة أشهر بنصف الراتب وثلاثة أشهر بربع الراتب

وستة أشهر بدون راتب) ويبدأ تحديدها من تاريخ انقطاعه عن العمل.

وإذا تقرر أن لدى الموظف مرضاً خطيراً أثناء حصوله على الإجازة المرضية عدلت من تاريخ بدايتها وفقاً للإجازة المستحقة.

ويكون إثبات الإجازة المرضية بموجب تقرير طبي وفق ما نصت عليه لائحة تقارير منح الإجازات المرضية.

ب - يستحق الموظف الذي يتعرض لإصابة أو مرض يمنعه من أداء عمله بصفة مؤقتة وتكون الإصابة أو المرض بسبب تأدية العمل ودون خطأ متعمد من الموظف - إجازة مرضية لا تتجاوز مدتها (سنة ونصفاً) براتب كامل وذلك بدلاً من الإجازة المرضية المنصوص عليها في الفقرة «أ» من هذه المادة، ويتم تحديد ذلك بموجب تقرير طبي وفق ما نصت عليه لائحة تقارير منح الإجازات المرضية.

فإذا لم يبرأ الموظف من إصابته أو لم يشف من مرضه بعد انتهاء المدة المشار إليها يعرض أمره على الهيئة الطبية العامة لتقرر ما إذا كان عاجزاً عن العمل أو تمديد إجازته مدة أو مدداً لا تزيد عن سنة ونصف، ويصرف له في هذه الحالة نصف الراتب.

ج - إذا لم يتمكن الموظف من مباشرة عمله بعد انتهاء إجازته المرضية المحددة في الفقرتين السابقتين تنهى خدماته لعجزه الصحي عن العمل.

د - يستحق الموظف المصاب بفشل كلوي إضافة إلى الإجازة المشار إليها في الفقرة «أ» من هذه المادة إجازة براتب كامل عن الأيام التي يتم فيها إجراء الغسيل له للتنقية الدموية بموجب تقرير من الجهة الطبية التي تتولى علاجه.

المادة الثانية عشرة:

يصرف راتب الإجازة المرضية مقدماً بشرط ألا تقل مدة الإجازة المرضية عن

شهر، فإذا توفي المريض أثناء إجازته فلا يسترد منه ما صرف له.

المادة الثالثة عشرة:

إذا قررت الهيئة الطبية العامة ضرورة معالجة الموظف المصاب بسبب العمل خارج المملكة فتقوم بتحديد المدة اللازمة لعلاجه وتصرف له نفقات سفره، أما نفقات العلاج فتصرف له لفترة لا تتجاوز سنة ونصفاً، ولا يجوز تمديد هذه المدة إلا بموجب تقرير طبي من الهيئة الطبية العامة ولمدة مماثلة فقط.

وإذا رأت الهيئة الطبية ضرورة وجود مرافق للمريض أو كان المرافق محرماً شرعياً للمريضة فيصرف للمرافق نفقات السفر ونفقات الإقامة بقدر بدل الانتداب المقرر لموظفي المرتبة السادسة إذا انتدبوا للبلد الذي تقرر العلاج فيه، ويسري حكم الفقرة السابقة على الموظف المريض الذي تقرر الهيئة الطبية ضرورة علاجه في بلد غير التي يقيم بها في الداخل وضرورة وجود مرافق له.

وتصرف المبالغ المنصوص عليها فيما سبق من ميزانية وزارة الصحة.

المادة الرابعة عشرة:

تنظم عملية منح الإجازات المرضية وإصدار التقارير الطبية واعتمادها في الداخل والخارج وفق لائحة تصدرها وزارة الخدمة المدنية بالاتفاق مع الجهات المختصة.

المادة الخامسة عشرة:

في الحالات التي يضطر فيها الموظف إلى مرافقة أحد أقربائه لعلاجه، أو الأم إذا رغبت في مرافقة طفلها الذي لا يتجاوز عمره سبع سنوات، علاوة على مرافق الطفل وأمه - يسمح لكل منهم التمتع

برصيده من الإجازات العادية، فإذا زادت المدة اللازمة للمرافقة على ما يستحقه من الإجازات العادية فيسمح له بالغياب، ويعامل عن المدة الزائدة وفقاً للفقرة «أ» من المادة «الحادية عشرة» من هذه اللائحة حسب ما تحدده التقارير الطبية بشرط :

أ - أن يكون المريض أحد أولاد الموظف أو زوجته أو زوج الموظفة أو من يعول من والديه أو إخوانه، ويجوز لوزير الخدمة المدنية الإعفاء من هذا الشرط في الحالات التي يضطر فيها الموظف إلى مرافقة أحد أقربائه دون أن يكون العائل الوحيد له.

ب - أن تقرر الهيئة الطبية العامة بالنسبة لمن يعالج في الخارج أو مدير المستشفى وأحد أطبائه لمن يعالج في الداخل ضرورة وجود مرافق للمريض والمدد المقررة للعلاج أو يكون الموظف محرماً شرعياً لمريضة تعالج في الخارج أو في بلد غير التي تقيم بها في الداخل.

المادة السادسة عشرة:

يجوز للموظف أن يطلب التمتع بإجازاته العادية أثناء أو بعد إجازته المرضية.

المادة السابعة عشرة:

يجوز أن يمنح الموظف إجازة دراسية بدون راتب إذا كان يحمل مؤهلاً علمياً لا يقل عن إتمام المرحلة الثانوية أو ما يعادلها بشرط :

١ - أن يكون قد أمضى في الخدمة «ثلاث سنوات»، ولا يقل تقويم أدائه الوظيفي عن تقدير جيد.

٢ - أن يكون لموضوع دراسته علاقة بالعمل في الجهة التي يعمل بها.

المادة الثامنة عشرة:

على الجهة الحكومية التابع لها الموظف الممنوح إجازة دراسية متابعة سير دراسته،

وإذا انقطع عن الدراسة أو تعثر فيها جاز للجهة قطع إجازته، كما يجوز للموظف إذا دعت ظروفه قطع الإجازة والعودة إلى عمله بشرط موافقة جهة عمله.

المادة التاسعة عشرة:

إذا لم يتحقق الغرض الذي من أجله منحت الإجازة الدراسية فلا تحتسب مدة الإجازة الدراسية لأغراض التعيين أو الترقية.

المادة العشرون:

يجوز بقرار من الوزير المختص منح الموظف لأسباب تقبلها الجهة إجازة استثنائية بدون راتب لا تزيد مدتها على سنة خلال خمس سنوات سواء أكانت لفترة متصلة أم لفترات متفرقة، ولوزير الخدمة المدنية تمديدها لمدة أو لمدد لا تزيد على سنة أخرى، على أنه بالنسبة للموظفة السعودية التي ترغب في مرافقة زوجها أو من يعولها شرعاً إلى الخارج أن تمنح بقرار من الجهة التي تتبعها إجازة استثنائية بدون راتب وذلك بقدر مدة المرافقة وبحد أقصى لا يتجاوز عشر سنوات متصلة أو منفصلة طوال الحياة الوظيفية، ويعامل زوج المبتعثة للدراسة في الخارج أو أحد محارمها الشرعيين إذا كان من موظفي الخدمة المدنية وفق هذه القواعد.

المادة الحادية والعشرون:

تستحق الموظفة إجازة لفترة عدة الوفاة براتب كامل.

المادة الثانية والعشرون:

أ - تستحق الموظفة إجازة وضع بكامل الراتب مدتها أربعون يوماً كحد أدنى وتسعون يوماً كحد أعلى من تاريخ الولادة، وتحدد المدة المستحقة لما بعد

الأربعين يوماً حسب الحالة الصحية للأم ولمولودها بموجب تقرير طبي من قبل أحد المستشفيات المعتمدة، وإذا احتاجت إلى إجازة بعد ذلك تعامل وفق قواعد الإجازة المرضية أو المرافقة حسب الحال.

ب - إذا رغبت الموظفة التفرغ لرعاية مولودها فيجوز لها الحصول على فترة أو فترات إجازة أمومة مدتها ثلاث سنوات كحد أعلى طوال خدمتها في الدولة بربع الراتب بعد نهاية إجازة الوضع الواردة في الفقرة «أ» من هذه المادة، على ألا يقل ما يصرف لها عن ألف وخمسمائة (١٥٠٠) ريال شهرياً.

ويجوز التعاقد على وظيفة «المدرِّسة» الممنوحة إجازة أمومة وفق قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١/ ٦٦٧) وتاريخ ٢٤/ ١/ ١٤٢١هـ.

المادة الثالثة والعشرون:

يسمح للموظف بالتغيب عن عمله للمشاركة في أعمال الإغاثة أو أعمال الدفاع المدني براتب كامل مدة لا تزيد عن خمسة وأربعين يوماً في السنة وفق ضوابط يضعها مجلس الخدمة المدنية.

المادة الرابعة والعشرون:

يسمح لموظف الدولة «عدا المشمولين بلائحة الوظائف التعليمية» بالتغيب براتب كامل المدد التي تحدد لاشتراكهم في مختلف أنواع النشاط الرياضي والثقافي والاجتماعي على ألا يتجاوز مجموع مدد الغياب في العام الواحد ثلاثين يوماً داخل المملكة، وستين يوماً خارج المملكة.

أما المشمولون بلائحة الوظائف التعليمية فيجوز السماح لمدرسي التربية الرياضية والحكَّام والمدربين بالمشاركة في النشاطات الرياضية حسب ما تقدره الجهة التعليمية المختصة، ويمكن مشاركة المدرسين في مختلف أنواع النشاطات

الرياضية والثقافية والاجتماعية في أيام الإجازات والعطل الرسمية كعطلة نهاية الأسبوع ونصف العام الدراسي والإجازة الصيفية.

وفي كل الأحوال يكون تطبيق حكم هذه المادة وفقاً للقواعد والترتيبات الواردة بقرار مجلس الوزراء رقم (٢٨) وتاريخ ٣٠/ ١/ ١٤٠٦هـ

المادة الخامسة والعشرون:

يسمح للأدباء من موظفي الدولة الذين تستعين بهم الأندية الأدبية بالتغيب عن العمل لغرض المشاركة في المؤتمرات والندوات والمحاضرات الثقافية التي تعقد في مناطق المملكة متى كان ذلك مؤيداً من قبل الجهة المشرفة على النشاط أو مجالس إدارات الأندية الأدبية دون أن تقتطع من إجازات الأديب مدة المهمة المكلف بها، على ألا يتجاوز مجموع مدد الغياب في العام الواحد ثلاثين يوماً، وتتولي الجهة المشرفة على هذا النشاط إبلاغ مرجع المشارك قبل الغياب بوقت كاف.

المادة السادسة والعشرون:

يجوز تعويض من يكلف بالعمل خلال إجازة عيد الفطر أو عيد الأضحى أو أيام الخميس والجمع بإجازة بدلاً من المكافأة المالية وذلك بالضوابط التالية:

أ - أن يكون التعويض بمعدل يوم عمل مقابل يوم إجازة، ما عدا يوم العيد واليومين اللذين بعده فيكون التعويض على أساس اليوم بيومين.

ب - على الموظف المكلف أن يتمتع بإجازة التعويض بعد انتهاء التكليف مباشرة، ويجوز تأجيل التمتع بها فترة أو فترات لا تتجاوز «سنة» من تاريخ نهاية التكليف، ولا يؤثر التمتع بهذه الإجازة على ما يستحقه من إجازات عادية.

ويشترط لذلك ما يلي:

١ - أن يكون التنازل خطياً، وأن يتضمن هذا التنازل إسقاط الحق في المطالبة بالتعويض المالي أمام الجهات الحكومية والقضائية.

٢ - أن ينص على التنازل في القرار الإداري الذي أنشأ استحقاق التعويض بإجازة بدلاً عن التعويض المالي.

المادة السابعة والعشرون:

يجوز للجهة حسم أيام غياب الموظف عن العمل من رصيده من الإجازات العادية إذا قدم الموظف عذراً تقبله الجهة، أما إذا لم يكن له رصيد من الإجازات فتحسب غياباً بعذر لا يستحق عنها راتباً، ويتم جمع ساعات غياب الموظف ومعاملتها وفق هذه القاعدة.

المادة الثامنة والعشرون:

تقوم وزارة الخدمة المدنية بما يلي:

١ - تنظيم كيفية معاملة رصيد الموظف من الإجازات العادية عند انتقاله من نظام الخدمة المدنية إلى نظام آخر أو العكس.

٢ - وضع الضوابط الواجب اتباعها لإثبات أن الإصابة أو المرض الذي يتعرض له موظف قد وقع بسبب تأدية العمل.

٣ - وضع الضوابط والإجراءات التي تكفل حسن تنظيم منح الإجازات.

المادة التاسعة والعشرون:

يجوز قطع إجازة الموظف العادية أو الاستثنائية إذا استحق إجازة مرضية أو إجازة وضع أو عدة الوفاة بالنسبة للمرأة، وكذلك قطع الإجازة الاستثنائية لغرض مرافقة المريض.